

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

L'extinció del contracte de treball suposa la fi de la relació jurídica entre treballador/a i empresa. Hi ha diferents motius pels quals s'acaba una relació laboral. En tots els casos tens dret a la liquidació. Les causes més habituals són

- 1-. Mutu acord
- 2-. Per causes que figuren en el contracte de treball
- 3-. Per fi del temps convingut de l'obra o servei
- 4-. Per mort, jubilació o incapacitat del treballador/a o empresari
- 5-. Per força major
- 6-. Per dimissió del treballador/a
- 7-. Acomiadament
 - Col·lectiu
 - Individual:
 - Per causes objectives
 - Disciplinari

1. Mutu acord

Límits:

- El treballador no pot renunciar als seus drets
- No hi pot haver error, dol o intimidació
- Finalitat lícita, no contrària a l'interès o ordre públic

Es pot fer per escrit o verbalment. El treballador no tindrà dret a l'atur ni a cap indemnització a menys que es pacti el contrari en aquest últim cas.

2. Per causes que figuren en el contracte de treball

Perquè es produeixi aquesta extinció les causes han de complir els següents requisits:

- Constar per escrit al contracte
- Que no siguin contràries a la llei. Si atempta contra un dret fonamental o és discriminatòria, serà nul·la
- Que siguin possibles
- Que no siguin abusives per part de l'empresari

 www.barcelonesjove.net/cirej

Organitza:



Amb el suport de:



El treballador pot optar a la prestació de **l'atur**. No té dret a **cap indemnització**, a menys que s'hagi pactat el contrari.

3. Per fi del temps convingut o realització de l'obra o servei

Es tracta de l'extinció del contracte perquè s'ha acabat el temps acordat o ha finalitzat l'obra o servei.

Si el contracte té una durada superior a 1 any l'empresari ha de **preavisar** el treballador amb 15 dies d'antelació. L'incompliment prorroga automàticament el contracte fins al termini màxim.

Indemnització mínima, millorable per conveni, de 8 dies de salari per any treballat a l'extinció dels contractes temporals (excepte interinitat i contractes formatius)

El treballador pot optar a **l'atur** si compleix la resta de requisits exigibles.

4. Per mort, jubilació o incapacitat del treballador/a o empresari

La jubilació del treballador suposa l'extinció de la relació laboral. Si qui es jubila és l'empresari caldrà veure si l'activitat econòmica continua. Si l'activitat no continua el treballador té dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de prestació de servei.

La situació d'incapacitat permanent extingeix la relació laboral. L'extinció del contracte no dóna dret a indemnització, excepte pacte en contra.

A més de la liquidació corresponent, el treballador té dret a percebre la **pensió de jubilació o incapacitat**, segons els casos, a càrrec de la Seguretat Social.

5. Per força major

Quan es produeix alguna circumstància que impossibilita definitivament la prestació de treball, com ara un incendi, terratrèmol, expropiació... etc.

- L'empresa ha de justificar les causes d'extinció davant l'Autoritat Laboral, que aprovarà o no l'extinció en el termini de 5 dies.
- Els treballadors tenen dret a una **indemnització** de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.
- A més de la liquidació, el treballador pot optar a la prestació de **l'atur**.

6. Per dimissió del treballador/a

La dimissió del treballador es pot donar dues circumstàncies:

- Per voluntat pròpia
- Per incompliment greu de l'empresari (art. 50 ET)

Per voluntat pròpia

- Cal complir amb el termini de **preavis** fixat al Conveni Col·lectiu d'aplicació per la nostra categoria (entre 15 dies i un mes). En cas contrari, l'empresa ens pot deduir un dia de salari per cada dia de manca de preavis.
- En aquest cas, el treballador no té dret a percebre **cap indemnització**, excepte pacte en contra, així com **tampoc l'atur**.

Per incompliment greu de l'empresari

El treballador pot instar judicialment l'extinció de la relació laboral en base a un incompliment greu de l'empresari.

Motius: Modificació substancial en les condicions de treball que atemptin contra la formació professional o dignitat del treballador, impagament o retards continuats en el pagament dels salaris, assetjament moral i sexual o qualsevol altre incompliment greu i culpable de l'empresari.

El treballador té dret a una **indemnització** de 45 dies de salari per any servei, amb un màxim de 12 mensualitats, com si es tractés d'un acomiadament improcedent. El treballador podrà optar a la prestació de **l'atur**.

ATENCIÓ: Si la dimissió es causada pels incompliments de l'empresa, es pot sol·licitar al jutjat social l'extinció del contracte, però el treballador haurà de continuar treballant fins que hi hagi sentència. Si finalment el jutjat estima la demanda el treballador/a tindrà dret a l'atur i a la indemnització ja esmentada.

7. Acomiadament

L'acomiadament és l'extinció del contracte per voluntat de l'empresa. El treballador/a pot reaccionar de dues maneres:

- **ACCEPTAR L'ACOMIADAMENT.** La conseqüència és la liquidació i la quitança ("finiquito") i el cobrament de la indemnització si procedeix.
- **SI NO HI ESTÀ D'ACORD:** Primer presentar una reclamació a un servei d'arbitratge que es diu CEMAC. I si en l'arbitratge no s'arriba a cap acord amb l'empresa, s'ha de presentar una demanda al jutjat social en el termini de 20 dies comptats des de la data de l'acomiadament. El jutjat pot considerar que l'acomiadament és procedent (d'acord amb la llei), improcedent (incorrecte), o nul (discriminatori, vulnera drets).

Podem parlar de dos tipus d'acomiadament:

➤ Col·lectiu

Afecta diverses de persones i està basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que han d'estar justificades.

S'ha d'iniciar un procediment conegut com Expedient de Regulació d'Ocupació que requereix la intervenció dels representants dels treballadors (sindicats) i de l'Autoritat Laboral.

Les persones afectades tenen dret a la **prestació d'atur i a una indemnització** (20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats).

➤ Individual

Pot ser de dos tipus:

○ Per Causes Objectives

Per causes establertes en la llei; econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per faltes continuades d'assistència justificades, falta d'adaptació a les modificacions tècniques, o ineptitud. El procediment que ha de seguir l'empresa és el següent:

- Comunicar-ho al treballador/a per escrit, 30 dies abans de l'extinció del contracte, explicant la causa de l'acomiadament. I posant a la teva disposició una indemnització (20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats). Encara que el treballador/a signi la comunicació i accepti la indemnització això no vol dir que estigui d'acord amb l'acomiadament i per tant pot reclamar.

- El treballador/a té dret a un permís retribuït de 6 hores setmanals per buscar una nova feina.

○ Disciplinari

És l'acomiadament justificat en l'incompliment greu i culpable de les obligacions; per faltes d'assistència i puntualitat, indisciplina o desobediència, ofenses verbals i físiques, abús de confiança i trencament de la bona fe, disminució voluntària del rendiment i per embriaguesa habitual o toxicomania que repercuteix negativament en el treball.

- S'ha de comunicar per escrit i explicant la causa.

- Si l'acomiadament disciplinari és considerat procedent el treballador/a no rep cap indemnització i no tens dret a cobrar la prestació d'atur fins passats tres mesos.

Monogràfic Jove



centre d'informació
i recursos per a
l'emancipació juvenil

Badalona
Santa Coloma de Gramenet
Sant Adrià del Besòs

c/ Marina, 63 | 08911 Badalona | Telèfon 93 483 29 34 | cirej@barcelonesjove.net | www.barcelonesjove.net/cirej

- Si l'acomiadament és improcedent: L'empresa pot triar entre la readmissió o abonar un indemnització (45 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 42 mensualitats) més els salaris de tramitació. En els contractes pel foment de la contractació indefinida la indemnització serà de 33 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats
- Si és nul: han de readmetre el treballador/a en l'empresa.

Per a més informació sobre el tema podeu consultar a

UGT Badalona

c. Miquel Serveit, 211 interior

08912 Badalona

93.387.22.66

CCOO

Torrent d'en Valls, 42, entl.

08912 Badalona

93.388.59.57

Departament de Treball

c. Albareda, 2-4

08004 Barcelona

Generalitat de Catalunya: http://www10.gencat.net/sac/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=12382

Aquest document ha estat elaborat amb la col·laboració de la Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) a partir de documentació de la que fa ús habitualment

 www.barcelonesjove.net/cirej

Organitza:



Amb el suport de:

